

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum.....	1
B. Latar Belakang	2
C. Tujuan	3
D. Ruang Lingkup	3
E. Metodologi Evaluasi	4
F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah	4
G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	6
II. GAMBARAN HASIL EVALUASI.....	9
A. Hasil Evaluasi.....	9
1. Perencanaan Kinerja.....	9
2. Pengukuran Kinerja.....	11
3. Pelaporan Kinerja	14
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.....	16
B. Rekomendasi.....	18
III. PENUTUP	19

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 302 dan 309
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com
GRESIK

Nomor : 700.1.2.1/1899-4/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun
2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2026, dengan uraian sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sisten Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Gresik;
5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700.1.2.1/1794/437.72/2026 tentang Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2026 pada OPD di Lingkup Inspektur Pembantu I Inspektorat Kabupaten Gresik.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun yang dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas dan tata kelola pemerintahan melalui akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Guna mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja maka Inspektorat Daerah selaku APIP

daerah perlu melakukan evaluasi Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus.

C. Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, bahwa evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan

5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.
3. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori predikat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

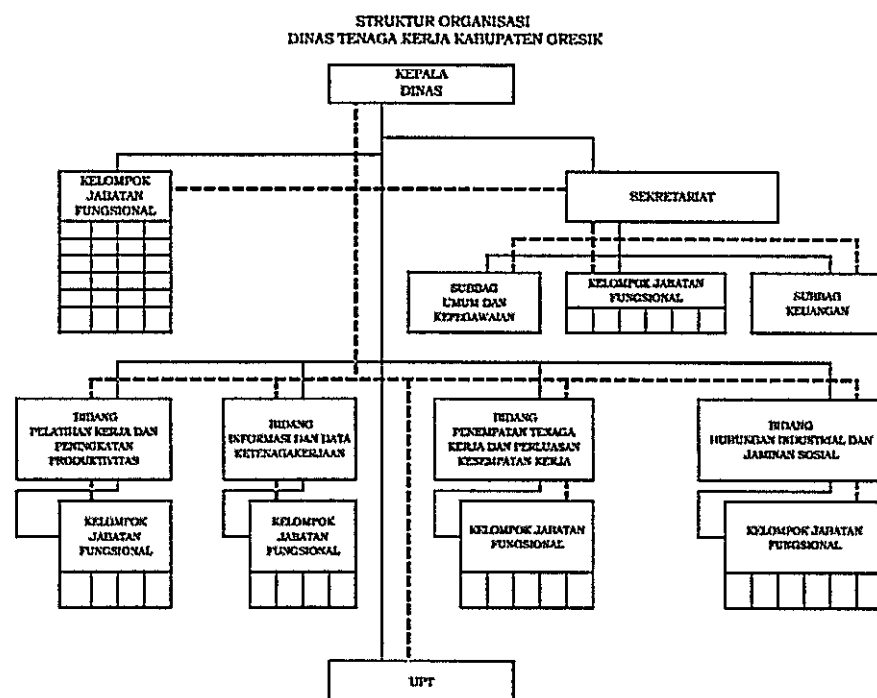
PREDIKAT	INTERPRETASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai)
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Disnaker bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dengan fungsi utama mengkoordinasikan penyusunan kebijakan, perencanaan, pengendalian program, pembinaan, pelayanan administrasi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja. Organisasi Disnaker terdiri dari beberapa bagian utama, yaitu Sekretariat yang mengelola administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan. Selain itu, terdapat bidang-bidang fungsional yang meliputi Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Informasi dan Data Ketenagakerjaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Masing-

masing bidang ini memiliki tugas spesifik yang mendukung pelaksanaan program Disnaker, seperti pengelolaan pelatihan kerja, penyebarluasan informasi lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dalam maupun luar negeri, serta pengelolaan hubungan industrial dan jaminan sosial pekerja.

Disnaker juga membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk menjalankan sebagian kegiatan teknis operasional, serta Kelompok Jabatan Fungsional untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai keahlian masing-masing. Tata kerja di Disnaker menekankan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi antar unit kerja serta dengan instansi vertikal terkait agar pelaksanaan tugas dapat berjalan efektif dan efisien demi pelayanan optimal di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik. Struktur dan fungsi ini menjadi kerangka kerja yang memastikan Disnaker dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mengembangkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta menjaga hubungan industrial yang harmonis di daerah tersebut.



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai sesuai dengan analisa jabatan dan berkompotensi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 57 orang, dan Tenaga Harian Lepas (THL) 2 orang. Pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik seluruhnya sejumlah 59 orang dengan rincian sebagai berikut:

No	Uraian	Jumlah
1	Sekretariat/KJF	19
2	Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas/KJF	7
3	Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan/KJF	5
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja/KJF	11
5	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial/KJF	14
6	Unit Pelaksana Teknis Dinas BLK	3
Total		59

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2025 adalah sebesar Rp11.567.701.174,50. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp10.185.918.493,17 atau 88,06%.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan Nomor 700/2306/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025. Dari laporan tersebut, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan antara lain:

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut LHE	Keterangan
1	Agar seluruh proses perencanaan kinerja berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, perlu segera dilakukan penetapan jadwal pelaporan kinerja secara resmi, pengesahan dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA), serta penyelesaian dan pengesahan seluruh Perjanjian Kinerja (PK), baik untuk pejabat Eselon III maupun PK PABD yang masih menunggu persetujuan Bupati. Selain itu, agar dokumen memiliki keabsahan hukum dan akuntabilitas, perlu	Telah ditindaklanjuti melalui penetapan jadwal pelaporan kinerja secara resmi dengan mengacu pada jadwal permintaan laporan dari instansi terkait (Bappeda, Bagian Ortala Setda, dll) yang telah dilampirkan dokumen pendukung, antara lain: - Surat Sekretariat Daerah Nomor 067/1/437.31/2026 Tanggal 5 Januari 2026 perihal Kelengkapan Dokumen Reformasi Birokrasi dan SAKIP; - Surat Sekretariat Daerah Nomor: 050/ /437.71/2026 Tanggal 12 Januari 2026 perihal Persiapan Data Realisasi dan Capaian LKPJ	Belum Sesuai

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut LHE	Keterangan
	diterapkan penggunaan tanda tangan asli pada seluruh dokumen Rencana Aksi dan perjanjian kinerja.	Bupati Gresik TA 2025; - Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab Gresik; - Rencana Aksi Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 yang telah ditandatangani Kepala Dinas Tenaga Kerja. Namun belum terdapat pengesahan dokumen DPPA Tahun 2025.	
2	Agar kualitas Rencana Strategis (Renstra) dapat lebih terukur dan berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap indikator kinerja yang menggunakan skala pengukuran, seperti Rasio Penempatan Kerja terhadap Tenaga Kerja Dilatih, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), Rasio Kontribusi Sektor Manufaktur terhadap PDB, dan Indeks Pemerintah Digital. Evaluasi ini perlu difokuskan untuk meninjau kembali metode pengukuran, memperbaiki validitas data, dan menyesuaikan strategi pelaksanaan agar hasil pengukuran tidak stagnan atau fluktuatif, serta mencerminkan pencapaian kinerja yang nyata	Telah ditindaklanjuti dengan konfirmasi bahwa beberapa target Renstra Dinas Tenaga Kerja masih dalam bentuk rentang, hal tersebut sesuai dengan: a. Surat Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor: 000.7.8.8/14233/201.2/2025 tentang Pemutakhiran Penyelarasan Indikator Sasaran Pembangunan dan IUP pada RPJMD Kabupaten/Kota Tahun 2025-2029; b. Perda Kabupaten Gresik Nomor 03 Tahun 2025 tentang RPJMD Kabupaten Gresik.	Sesuai
3	Agar implementasi program dan kegiatan dapat berlangsung efektif serta sesuai dengan regulasi yang berlaku, perlu segera dituntaskan proses pengesahan dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), disertai dengan penyusunan dan formalisasi dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk dijadikan dasar pelaksanaan kinerja individu. Selain itu, agar arah kebijakan tetap relevan dengan dinamika dan capaian kinerja, perlu segera disusun dan disahkan	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen DPA Tahun 2025 yang telah ditandatangani. Namun belum dilampirkan dokumen tindak lanjut DPPA yang telah ditandatangani dan dokumen SKP kinerja individu.	Belum Sesuai

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut LHE	Keterangan
	dokumen Reviu Rencana Strategis (Renstra) sebagai dasar evaluasi dan penyesuaian strategi organisasi.		
4	Agar pengukuran kinerja efektif dan akuntabel, perlu segera mengesahkan SK Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), memperbaiki formulasi IKI dan IKU agar spesifik dan terukur, serta mensosialisasikan dokumen yang telah disahkan kepada seluruh pihak terkait.	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen SKP 2024 yang telah ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Namun belum ditindaklanjuti SK IKI IKU 2025 dan SKP 2025.	Belum Sesuai
5	Agar pengukuran kualitas optimal, perlu memformalkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) dengan bukti capaian, segera mengesahkan dokumen monev Rencana Kerja (Renja), memantau capaian Target Kinerja Kegiatan (TKK) secara berkala, dan mengevaluasi kendala realisasi untuk peningkatan kinerja organisasi.	Telah ditindaklanjuti dengan: a. Dokumen Monev Renja 2025 triwulan I-IV namun belum bertandatangan pada lembar matriks; b. Dokumen LKJIP TA 2024, untuk LKJIP Tahun Anggaran 2025 masih proses; c. Hasil pemantauan capaian Target Kinerja Kegiatan (TKK) secara berkala belum di lampirkan.	Belum Sesuai
6	Agar Laporan Kinerja Instansi Pemerintah memiliki validitas dan keandalan yang sesuai ketentuan, perlu segera dilakukan proses reviu oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim reviu internal yang ditunjuk. Reviu ini bertujuan memastikan laporan menyajikan data kinerja yang akurat, andal, dan bebas dari kesalahan, sehingga dapat dijadikan dasar akuntabilitas dan evaluasi kinerja yang terpercaya.	Telah ditindaklanjuti dengan: a. Surat Undangan Sekretariat Daerah Nomor: 005/564/437.31/2025 Tanggal 22 Agustus 2025 perihal Penyusunan Pohon Kinerja Perangkat Daerah dan Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024; b. Dokumentasi Rapat; c. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024 final.	Belum Sesuai
7	Agar pelaksanaan SAKIP semakin optimal, perlu segera memformalkan seluruh dokumen evaluasi, memperbaiki aspek pencapaian kinerja dan perencanaan yang belum maksimal, serta memastikan rekomendasi perbaikan terintegrasi dalam proses	Telah ditindaklanjuti dengan Surat Pernyataan Tindak Lanjut Rencana Aksi Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 Nomor: 050/160/437.58/2026 Tanggal 26 Januari 2026.	Sesuai

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut LHE	Keterangan
	administrasi, pelaporan, dan pengelolaan akuntabilitas kinerja		

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi tahun 2026 lainnya.

Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mendapat nilai **88,10** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	24,79	26,33
2	Pengukuran Kinerja	30	26,36	25,20
3	Pelaporan Kinerja	15	14,40	14,50
4	Evaluasi Internal	25	23,75	21,88
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		89,29	88,10
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi :	MEMUASKAN		

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menyajikan dokumen Renstra TA 2025-2029, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026,

Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2026, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen Rencana Aksi Tahun 2026.

Dari sisi kualitas Renstra, dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan dan Renstra telah dipublikasikan tepat waktu. Tujuan dalam Renstra Tahun 2025–2029 telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan telah berorientasi pada hasil/*outcome/output*, bukan semata-mata pada pelaksanaan kegiatan. Dokumen IKU dan Pohon Kinerja juga telah ditambahkan sebagai dokumen pendukung. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, khususnya pada kualitas indikator kinerja. Beberapa indikator belum sepenuhnya memenuhi karakteristik SMART, terutama dari aspek measurable dan achievable, karena masih terdapat indikator yang sumber datanya bergantung pada hasil atau data dari pihak eksternal sehingga belum sepenuhnya berada dalam kendali Dinas Tenaga Kerja.

Implementasi perencanaan kinerja Dinas Tenaga Kerja telah berjalan cukup baik. Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Renja dan anggaran, yang ditunjukkan dengan adanya keselarasan sasaran dan indikator antara Renstra, Renja, dan DPA. Kinerja yang ditetapkan dalam rencana kerja tahunan juga telah menjadi dasar dalam pengajuan anggaran DPA, meskipun masih terdapat perbedaan jumlah anggaran antara rencana dan anggaran yang ditetapkan. Aktivitas yang dilaksanakan telah diarahkan untuk mendukung pencapaian kinerja dan telah didukung dengan Rencana Aksi yang disesuaikan dengan Renstra dan Pohon Kinerja terbaru.

Hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja menunjukkan nilai sebesar 26,52 dari nilai maksimal 30,00 atau sebesar 88,39% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dokumen Rencana Aksi belum terdapat penjadwalan progres yang rinci dengan aksi yang akan dilakukan atas masing-masing program dan kegiatan, hal tersebut dapat berpengaruh pada pemantauan pencapaian kinerja yang akan diraih.
- 2) Dokumen DPA dan DPPA Tahun Anggaran 2026 yang dilampirkan belum diformalkan;
- 3) Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik belum melampirkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 77 Tahun 2025 Tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2026, Rencana Kerja belum dipublikasikan secara tepat waktu pada *website* Kementerian PANRB dan belum dipublikasikan pada *website* Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan aspek transparansi dan keterbukaan informasi atas dokumen perencanaan kinerja masih perlu diperkuat.
- 4) Pada area implementasi, dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi belum menampilkan setiap tindak lanjut dan pencapaian pada triwulan berikutnya. Pada dokumen Rencana Aksi belum menampilkan langkah konkret untuk mencapai target, hasil yang diharapkan dari aksi, target waktu sebagai pemantau perkembangan target, penanggungjawab aksi, anggaran yang ada, serta realisasi atau progres secara berkala. Dokumen hasil reviu internal secara berkala atas Renstra pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga belum dilampirkan.

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment*, *refocusing* organisasi, penyusunan anggaran.

Pelaksanaan pengukuran kinerja pada area ini telah berjalan dengan baik. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah ditetapkan secara formal dan dilengkapi dengan definisi operasional yang menjelaskan ukuran serta cara pengukuran masing-masing indikator. Mekanisme pengumpulan data kinerja juga telah didukung dengan Surat Edaran Nomor 067/301/437.31/2022 tentang Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja. Selain itu, pengumpulan dan pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi yang digunakan secara berkala. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan dalam penguatan mekanisme pengumpulan data, khususnya dengan melengkapi Standar Operasional Prosedur (SOP) agar proses pengumpulan, pengolahan, validasi, dan penyajian data kinerja dapat dilaksanakan secara lebih konsisten dan dapat diandalkan.

Kualitas pengukuran kinerja pada area ini telah berjalan dengan baik, ditunjukkan dengan keterlibatan pimpinan dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan atas capaian kinerja serta tersedianya data kinerja yang relevan dan mendukung pencapaian kinerja. Pengumpulan data atas Rencana Aksi telah dilakukan secara berkala melalui monitoring dan evaluasi triwulanan, sedangkan pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan didukung pemanfaatan aplikasi teknologi informasi. Namun demikian, kualitas pengukuran masih perlu diperkuat dengan melengkapi bukti dukung berupa SKP yang telah disahkan, tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi kinerja, hasil Rencana Aksi, serta dokumentasi/notulen rapat atau dialog kinerja. Penguatan bukti dukung tersebut diperlukan untuk menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja tidak hanya dilaksanakan secara administratif, tetapi juga telah dipahami dan menjadi perhatian oleh setiap unit/satuan kerja maupun pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Implementasi pengukuran kinerja pada area ini telah berjalan dengan baik dan telah dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan organisasi. Hasil pengukuran kinerja telah digunakan dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan serta telah memengaruhi

penyesuaian organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam rangka pencapaian kinerja. Aspek efisiensi penggunaan anggaran juga telah diperhatikan dan tercermin dalam penyajian perbandingan pencapaian kinerja dan anggaran. Meskipun demikian, implementasi pengukuran kinerja masih perlu diperkuat melalui dokumentasi yang lebih lengkap atas tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi, penyesuaian strategi maupun aktivitas berdasarkan hasil pengukuran, serta bukti dialog kinerja yang menunjukkan keterlibatan unit kerja dan pegawai. Dengan demikian, hasil pengukuran kinerja diharapkan semakin konsisten dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan dan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja menunjukkan nilai sebesar 25,20 dari nilai maksimal 30,00 atau sebesar 84,01% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik belum melampirkan SOP yang menunjukkan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang dapat diandalkan.
- 2) Belum tersedia secara lengkap dokumen pendukung tindak lanjut atas hasil monitoring dan evaluasi (Monev) kinerja serta tindak lanjut atas pelaksanaan Rencana Aksi (Renaksi). Kondisi tersebut menyebabkan belum optimalnya bukti yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran dan evaluasi kinerja telah ditindaklanjuti oleh setiap unit/satuan kerja serta mencerminkan pemahaman, kepedulian, dan tanggung jawab unit/satuan kerja terhadap pencapaian kinerja.
- 3) Dokumen SKP Realisasi Tahun Anggaran 2026 secara berjenjang belum dilampirkan, sehingga hal ini belum sepenuhnya dapat

menjawab bahwa setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Pemenuhan pelaporan kinerja pada area ini telah berjalan dengan sangat baik. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun, diformalkan, direviu, dipublikasikan, dan disampaikan sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan. Penyusunan laporan kinerja juga telah dilakukan secara berkala yang didukung dengan dokumen monitoring dan evaluasi Renja setiap triwulan melalui aplikasi SIPD. Laporan Kinerja Tahun 2025 telah diformalkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja pada tanggal 27 Februari 2026 dan telah dilakukan reviu oleh APIP. Namun demikian, aspek publikasi masih perlu diperkuat dengan melengkapi bukti dukung berupa tangkapan layar publikasi LKjIP pada situs web agar keterbukaan informasi kinerja dapat dibuktikan secara lebih lengkap.

Penyajian informasi kinerja pada area ini telah berjalan dengan baik. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahunan, target jangka menengah, capaian tahun sebelumnya, serta perbandingan dengan standar nasional/provinsi. Selain itu, laporan juga telah memuat analisis penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja serta solusi yang telah dilakukan. Informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya juga telah disajikan melalui Tabel 3.9 tentang Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran. Namun demikian, penyajian masih perlu disempurnakan dengan memberikan uraian analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih eksplisit dan menempatkannya sebagai bagian tersendiri dalam Bab III, serta memperjelas upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan pada Bab IV agar

rekomendasi perbaikan dapat menjadi dasar peningkatan kinerja pada periode berikutnya.

Pemanfaatan informasi kinerja pada area ini telah berjalan dengan sangat baik. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah didukung dengan dokumentasi rapat atau dialog kinerja. Informasi kinerja juga telah dimanfaatkan dalam penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta menjadi bahan dalam penyusunan perencanaan kinerja periode berikutnya. Selain itu, telah terdapat upaya untuk menunjukkan bahwa informasi kinerja turut memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi melalui penyusunan laporan budaya kinerja. Namun demikian, pemanfaatan informasi kinerja masih perlu diperkuat dengan melengkapi bukti dukung yang menunjukkan keterlibatan seluruh pegawai, antara lain melalui dokumen PK, SKP, IKI, serta notula dan dokumentasi rapat capaian kinerja. Penguatan bukti tersebut diperlukan untuk menunjukkan bahwa informasi kinerja tidak hanya menjadi perhatian pimpinan, tetapi telah dipahami, dimanfaatkan, dan mendorong perubahan perilaku kinerja pada seluruh tingkatan organisasi.

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja menunjukkan nilai sebesar 14,50 dari nilai maksimal 15,00 atau sebesar 96,67% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yaitu belum terdapat uraian upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada periode mendatang dalam Bab IV Penutup sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang memuat rekomendasi atau langkah-langkah perbaikan

kinerja secara konkret dan terukur. Penambahan tersebut diperlukan agar Laporan Kinerja tidak hanya menyajikan capaian dan evaluasi kinerja, tetapi juga dapat menggambarkan komitmen dan rencana tindak lanjut dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi pada periode berikutnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja pada area ini telah berjalan dengan baik dan dilakukan secara berkala. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dan didukung dengan dokumen hasil evaluasi beserta tindak lanjutnya. Namun belum terdapat Modul/Pedoman teknis internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tentang evaluasi akuntabilitas kinerja internal (mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021). Pelaksanaan evaluasi telah didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, antara lain melalui pelatihan dan sertifikasi evaluator SAKIP, serta telah memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi KKE SIAKRI. Secara keseluruhan, pelaksanaan evaluasi telah memiliki mekanisme yang cukup baik dan terdokumentasi, meskipun pendalaman evaluasi masih perlu diperkuat dengan melengkapi LHE SAKIP dari evaluator internal yang memuat catatan dan rekomendasi hasil evaluasi secara lebih jelas.

Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja pada area ini telah dilaksanakan dengan baik, ditunjukkan dengan keterlibatan SDM yang memiliki kompetensi dalam pelaksanaan evaluasi serta penggunaan aplikasi dalam mendukung proses evaluasi. Evaluasi telah dilakukan dengan pendalaman terhadap pelaksanaan akuntabilitas kinerja, namun kualitas dokumentasi hasil evaluasi masih perlu ditingkatkan agar dapat menggambarkan secara lebih jelas catatan, analisis, dan rekomendasi yang dihasilkan. Dengan demikian, penguatan kualitas evaluasi perlu diarahkan pada penyajian hasil evaluasi yang lebih komprehensif dan

memberikan informasi yang cukup untuk menjadi dasar perbaikan akuntabilitas kinerja.

Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada area ini telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Hasil evaluasi telah digunakan sebagai dasar dalam mendorong perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP, namun dari 17 rekomendasi hasil evaluasi masih terdapat 4 rekomendasi yang belum ditindaklanjuti. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan hasil evaluasi belum sepenuhnya optimal dan perlu diperkuat melalui percepatan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi serta pendokumentasian bukti perbaikan yang dihasilkan. Ke depan, hasil evaluasi perlu dimanfaatkan secara lebih konsisten sebagai dasar perbaikan akuntabilitas kinerja, peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja, serta mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja menunjukkan nilai sebesar 21,88 dari nilai maksimal 25,00 atau sebesar 87,50% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yaitu masih terdapat beberapa Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang belum ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, antara lain:

- 1) Belum terdapat pengesahan dokumen DPPA Tahun 2025;
- 2) Belum dilampirkan dokumen tindak lanjut DPPA yang telah ditandatangani dan dokumen SKP kinerja individu;
- 3) Belum ditindaklanjuti SK IKI IKU 2025 dan SKP 2025;
- 4) Dokumen Monev Renja 2025 triwulan I-IV namun belum bertandatangan pada lembar matriks dan hasil pemantauan capaian Target Kinerja Kegiatan (TKK) secara berkala belum di lampirkan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar dilakukan tindak lanjut perbaikan diantaranya:

A. Perencanaan Kinerja

1. Menyusun Rencana Aksi dengan penambahan penjadwalan progres yang rinci, aksi yang akan dilakukan atas masing-masing program dan kegiatan, hasil yang diharapkan dari aksi, target waktu, penanggungjawab, anggaran, serta realisasi atau progress secara berkala;
2. Melaksanakan reviu internal berkala atas Renstra yang telah ditetapkan.

B. Pengukuran Kinerja

3. Menyusun SOP yang menunjukkan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
4. Menyusun tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat dengan *time schedule* yang jelas.

C. Pelaporan Kinerja

5. Melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan laporan kinerja instansi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat rekomendasi atau langkah-langkah perbaikan kinerja ke depan secara konkret dan terukur.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

6. Menindaklanjuti temuan dan rekomendasi yang belum ditindaklanjuti pada LHE AKIP 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*On Going*) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

III. PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan perolehan nilai sebesar **88,10** dengan kategori **A (Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE., CFrA., CGRE
Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013